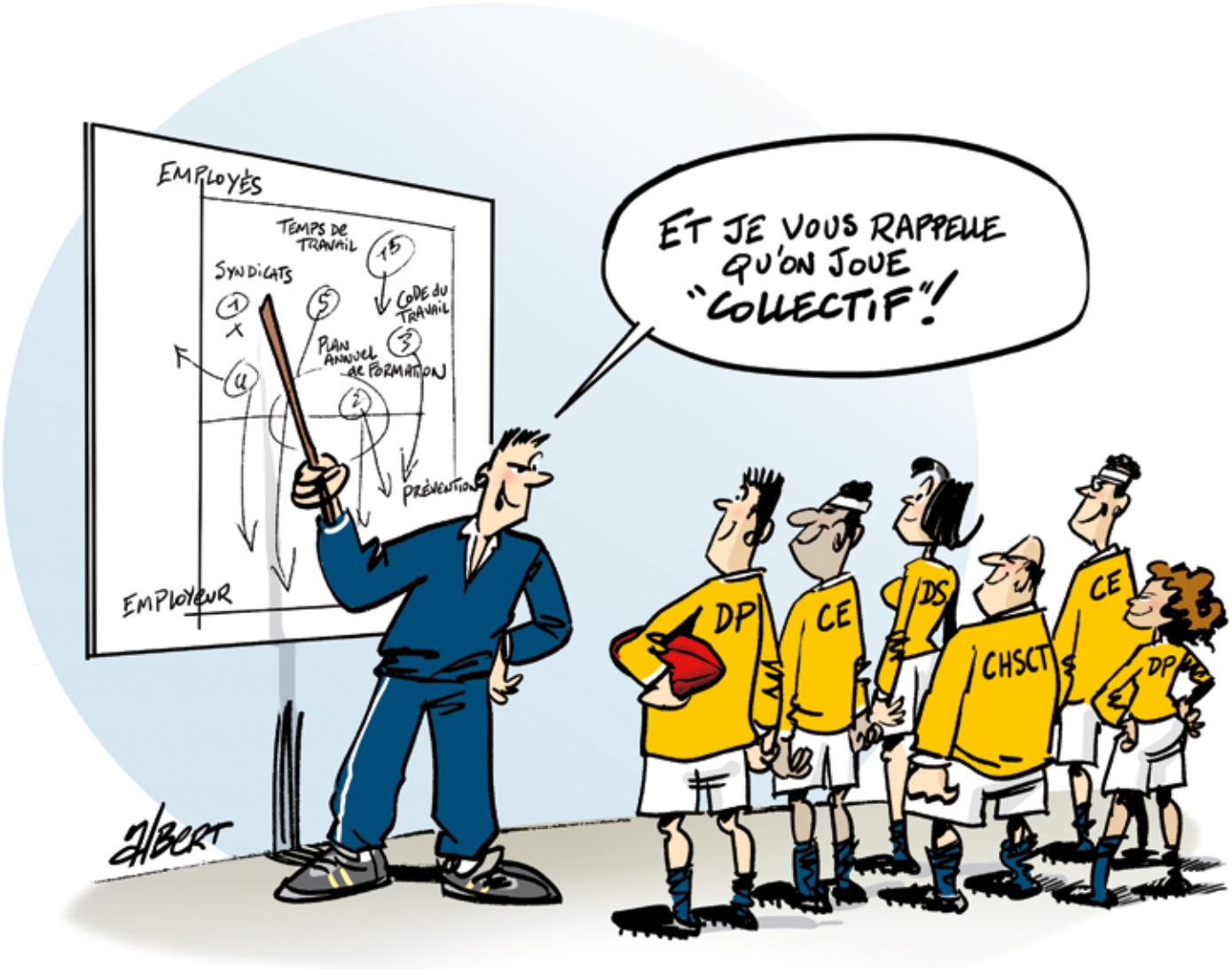
2015-2016

Les formations ALINEA

[un représentant du personnel averti en vaut deux]



Formation CE / CCE / DUP / CHSCT / DP / DS

ÉDITO

Organisme de formation agréé CE et CHSCT, ALINEA s'adresse à tous les représentants du personnel. Une offre large répond aux défis de l'exercice d'un mandat : connaître les notions et règles essentielles, maîtriser les processus de consultation et négociation, décrypter l'information, présenter vos arguments, promouvoir l'emploi et l'amélioration des conditions de travail.

Quand un élu CE, DP, membre du CHSCT ou délégué syndical se forme, il ne vise pas une meilleure pratique d'un métier : c'est un acte responsable, souvent militant, pour servir le collectif et rééquilibrer les rapports sociaux. Vos attentes s'expriment : notre engagement est d'y répondre efficacement.

ALINEA n'est pas un organisme comme les autres. Nous allions la méthode et la pédagogie du professionnel de la formation à une pratique exclusive de plus de 15 ans avec les instances représentatives du personnel. Nos formateurs sont aussi sur le terrain, et en réunion à vos côtés : cette expérience produit des animations vivantes, riches d'exemples vécus, d'analyse de situations qui sont autant de cas pratiques abordés pendant le stage.

Découvrez-nous !

Comment choisir sa formation ?

Les stages INTRA :

Adaptés à votre contexte, préparés selon votre actualité

Vous pouvez nous solliciter tout au long de l'année sur la base des programmes de notre catalogue ou bien formuler vos demandes spécifiques. Vous choisissez date et lieu de la formation en précisant vos priorités ou votre actualité.

Le stage intra vous assure la disponibilité entière de l'intervenant et participe à souder votre équipe de représentants du personnel.

Le stage est réalisé au tarif de 1400 € nets la journée quel que soit le nombre de participants.

Pour plusieurs journées de formation, un tarif adapté est étudié.

Les stages INTER :

Rencontrer d'autres élus et échanger autour d'un thème

Autant d'occasions de partager des expériences, de confronter vos pratiques mais aussi de nouer des contacts avec d'autres représentants du personnel. La formule est particulièrement appropriée si vous n'avez que quelques élus à former ou le besoin d'une actualisation rapide.

Programmes, villes, dates et tarifs p. 46 de ce catalogue.

Des stages additionnels sont organisés toute l'année. Contactez-nous !

Faîtes votre choix et retournez nous le bulletin d'inscription (p. 47).

Le séminaire RESIDENTIEL de juin

Un rendez-vous à ne pas manquer !

Chaque année, nous vous proposons une formule séminaire de 3 jours dans une ambiance détendue et un cadre convivial pour un stage axé sur la pratique de vos mandats. L'actualité la plus récente du CE et de toutes les IRP est décryptée, les mises en situations et nombreux exercices vous font acquérir les réflexes utiles pour intervenir en réunion et aborder les projets de l'employeur. Ce séminaire peut aussi être organisé en intra pour votre seul CE. Il suffit de nous le demander !

Dessins © Albert - Iconovox

SOMMAIRE

À jour des lois Macron et Rebsamen

Les classiques

Les formations INTRA

Le fonctionnement du comité d'entreprise 4
Rôle et missions économiques du CE 5
Les bases du CE (2 jours) 6
La délégation unique du personnel avant et après la loi Rebsamen (2 jours) ..... 7 nouveau
Bien gérer les activités sociales et culturelles 8
Les délégués du personnel 9
Le droit syndical dans l'entreprise et le rôle du DS ..... 10 nouveau
Les enjeux de la négociation des IRP avec la loi Rebsamen .....11 nouveau

L'actu et les événements

Les restructurations, aspects collectifs et individuels 12
Le CE face aux licenciements économiques 13
Entreprises en difficultés : quel rôle pour les IRP ? 14
Les négociations sur l'emploi .....15 nouveau
La réforme de la formation professionnelle et le CPF 16
Les politiques de rémunération 17
Le temps de travail en question ou en renégociation 18

Les ateliers de spécialisation

Etre performant lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 19
Négocier avec l'employeur : droit et pratiques ..... 20 nouveau
Négocier les départs de l'entreprise .....21 nouveau
Assister les salariés aux entretiens 22
S'approprier la Base de Données Economiques et Sociales et exploiter les informations 23
Pour une communication efficace du CE ..... 24 nouveau
Préparer vos élections professionnelles 25
Lire et comprendre son bulletin de paye 26

Les stages de spécialisation

Discriminations et protection des représentants du personnel 27
Première approche du droit du travail 28
Ruptures du contrat de travail 29
Comprendre les comptes de l'entreprise 30
La formation économique des élus du CE (3 jours) 31
Participation, intéressement et épargne salariale 32

Les stages CHSCT

Le CHSCT : Prévenir et intervenir (formation initiale 3 ou 5 jours) 33
Le CHSCT : Prévenir et intervenir (perfectionnement 3 ou 5 jours) 34
Risques psychosociaux : comprendre et agir 35
Conduite d'entretiens et observation des situations de travail 36
Contrôle de l'activité des salariés : l'action du CHSCT 37
Les projets modifiant les conditions de travail 38

Les formations INTER CE et CHSCT

Les formations INTER CE et CHSCT 39
Loi Rebsamen : enjeux et modifications pour les IRP (2 jours) .....40 nouveau
Les bases du CE (2 jours) 41
Le secrétaire du CE 42
Le trésorier du CE et les nouvelles obligations comptables ..... 43 nouveau
Le CHSCT 3 jours (formation initiale) 44

Le résidentiel « le CE en action » à Saint-Jean de Luz (3 jours) 45

Calendrier des inter CE et CHSCT 2015 2016 46
Droit à la formation mode d'emploi et bulletin d'inscription 47

Le fonctionnement du comité d'entreprise

1 jour pour gagner en efficacité

Bien faire fonctionner son CE , c'est aussi gagner en efficacité dans les missions assignées au comité.

Idéal pour les nouveaux élus, ce stage concret permet de faire le point sur les droits, les devoirs et obligations des membres du CE.

Attention, le règlement intérieur est obligatoire avec la loi sur la transparence financière des CE : soyez prêts !

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Connaître ses droits et obligations**
- **Optimiser l'utilisation de ses ressources et moyens**
- **Se situer dans le système de relations sociales de l'entreprise**

L'organisation interne du comité

Mandats et composition du CE : élus titulaires et suppléants, représentants syndicaux et de la direction, rôle spécifique du secrétaire, du trésorier.
Les commissions obligatoires et facultatives : composition, missions et moyens.
Les délibérations du CE : dans quelles circonstances ? Comment ?
La personnalité civile du CE : exercice, conséquence et précautions à prendre.

Ressources et moyens d'action du CE

Les budgets du CE : calcul, modalités de versement et d'utilisation, obligations de transparence (loi du 5 mars 2014).
Le crédit d'heures : pour qui, quelle utilisation, quelle rémunération, dépassement.
Les moyens matériels : local, matériel, affichage, personnel du comité.
Les moyens de communication : utilisation de nouvelles technologies, organisation de réunions d'information, liberté de circulation.
Le recours à des experts : intérêt, modalités, financement.

Les réunions du comité

Les réunions ordinaires et extraordinaires.
Ordre du jour, convocation, débats, vote et avis.
La tenue des réunions préparatoires.
Les procès verbaux du CE : modalités de rédaction, d'adoption et de diffusion.

Obligation d'un règlement intérieur du CE

Pourquoi élaborer un règlement ? Quelles mentions indispensables ?
Transcrire le respect des obligations de transparence financière.
Modalités d'adoption et effets juridiques.
Quelques exemples de dispositions pouvant être insérées.

À jour de la loi Rebsamen

Indispensable avant d'aller en réunion !

Rôle et missions économiques du CE

À jour de la loi Rebsamen

Contrôler la marche générale de l'entreprise, porter la voix des salariés, assurer la prise en compte permanente de leurs intérêts ne s'improvise pas. Un stage pour connaître ses domaines d'intervention, ses droits et obligations et tirer le meilleur parti des rendez-vous avec l'employeur. Délais et avis du CE, recours aux experts, base de données d'informations, intégration ou non du CHSCT : attention aux changements !

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Saisir les enjeux et la portée de son rôle consultatif**
- **Maîtriser la procédure de consultation**
- **Obtenir l'information et savoir l'exploiter**

En quoi consiste le rôle économique du CE ?

Le contrôle de la marche générale de l'entreprise et les attributions consultatives.
Exercer son rôle au quotidien : mettre à l'ordre du jour les sujets préoccupant les salariés, traiter les informations périodiques.
Le processus de consultation : déclenchement préalable, information précise et écrite, délai d'examen, réalité et prise en compte des débats, avis du CE.
L'impact de la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 sur la consultation du CE et précautions à prendre.
Les changements induits par la loi Rebsamen.

Les moyens pour ses attributions économiques et professionnelles

Les informations obligatoires (plan de formation, bilan social, rapport annuel unique, comptes annuels...) : contenu, traitement et transposition dans la BDES.
Intérêt et enjeux à négocier le contenu de la BDES (base de données).
Le recours aux experts : objectifs, moyens, modalités et délais.
Le droit d'alerte du CE : objet, déroulement de la procédure.
La représentation aux conseils d'administration et aux AG d'actionnaires.

Les consultations périodiques obligatoires et leurs enjeux

Les consultations communes à toutes les entreprises : formation, congés payés, égalité professionnelle, évolution de l'emploi et des qualifications, orientations stratégiques ... : objectifs et actions du CE.
Les consultations dépendant de la taille de l'entreprise (bilan social, rapport annuel unique) : objectifs et actions du CE.
Le regroupement des consultations en trois grands rendez-vous annuels : les enjeux de la loi Rebsamen.

Quelques consultations liées à l'actualité de l'entreprise

Modification du règlement intérieur, déménagement.
Réorganisation et/ou restructuration.
Particularités des projets comportant de possibles licenciements économiques.

Les bases du CE

2 jours

Vous souhaitez acquérir rapidement une vue d'ensemble sur les droits et obligations d'un CE ainsi que ceux attachés à votre mandat.
Ce stage est fait pour vous. Sur deux journées, il concentre l'essentiel du CE pour être rapidement opérationnel dans vos mandats et à jour des nouvelles lois.

Objectifs

- **Maîtriser le cadre juridique de l'instance**
- **Connaître ses droits et obligations**
- **Appréhender vos missions économiques et sociales**

Jour 1

L'organisation interne du comité

Mandats et composition du CE : titulaires, suppléants, représentants syndicaux et de la direction, rôle spécifique du secrétaire, du trésorier.
Les commissions obligatoires et facultatives : composition, missions et moyens.
Le règlement intérieur devenu obligatoire.
Quels changements avec la loi Rebsamen ?

Ressources et moyens d'action du CE

Les budgets du CE : calcul, modalités de versement et d'utilisation, nouvelles obligations de transparence.
Le crédit d'heures: bénéficiaires, règles à respecter, modalités de rémunération.
Les moyens matériels et de communication.
Le recours à des experts : intérêt, modalités, financement.

Les réunions du comité

Le déroulement des séances plénières ordinaires ou extraordinaires : ordre du jour, convocation, conduite des débats, votes et avis.
Les réunions préparatoires : participants, intérêt et objectifs.
Les procès verbaux du CE : modalités de rédaction, d'adoption et de diffusion.

Jour 2

Les attributions économiques et professionnelles

L'accès aux informations et la finalité du rôle économique du CE, enjeux de la base de données économiques et sociales.
Les consultations périodiques obligatoires : thématiques classiques et nouveautés introduites depuis 2014.
Le regroupement des consultations périodiques en 3 grands rendez-vous annuels : quels enjeux ?

La gestion des activités sociales et culturelles

Définir une politique sociale et bâtir un prévisionnel.
Choix des activités et réglementation Urssaf.
La gestion administrative et opérationnelle de vos activités : règles à respecter, pièces à conserver, précautions et assurances.

Durée
2 jours

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
2 700 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Cette formation vous intéresse en inter ? Reportez-vous en page 46

Renseignements
01 48 13 17 72

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

La Délégation Unique du Personnel (2 jours)

La loi Rebsamen fait bien plus que relever le seuil des DUP : périmètre élargi au CHSCT, regroupement des consultations et expertises, concentration voire réduction des droits et des moyens des élus CE, DP et CHSCT. Représentants du personnel, ce stage est essentiel que vos instances soient aujourd'hui distinctes, sous un ancien format « DUP - de 200 » ou que l'effectif de l'entreprise soit compris entre 200 et 300 salariés voire flirte avec ce seuil.

Durée
2 jours

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
2 jours : 2 700 € nets quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Identifier les impacts de la réforme sur la représentation du personnel**
- **Connaître les règles du jeu en étant à jour des nouveautés législatives**
- **Adapter les pratiques de votre DUP « ancienne » ou « nouvelle »**

La DUP avant et après la loi Rebsamen

La situation des DUP réunissant CE et DP (moins de 200 salariés).
Le champ d'application élargi au CHSCT et la DUP poussée à 300 salariés.
Mise en place et suppression, organisation des élections.
Règles de fonctionnement (ordre du jour, réunions, procès-verbaux, heures de délégation,...).

Faire fonctionner votre DUP selon la formule retenue

Examen comparé des moyens sans DUP, avec une DUP ancien régime ou nouvelle formule.
La DUP avec CHSCT intégré ou non : secrétaire unique ou non, articulation des IRP ou commission CHSCT, informations de la BDES, consultations rassemblées, expertises et avis communs, comment exercer vos prérogatives ?
L'exercice des attributions des DP est-il modifié ?

Le CE reste central dans la DUP actuelle comme future

Président, secrétaire et trésorier : rôles et responsabilités.
Règlement intérieur obligatoire et personnalité morale.
Gestion des budgets, obligations de transparence financière et rapport de gestion.
Les activités sociales et culturelles : bénéficiaires, politique sociale, règlementation URSSAF.

Informations et consultations du CE : pratiques bouleversées

Les règles depuis la LSE de 2013 pour la DUP et le CHSCT (délais, articulation, avis).
Les incidences d'une incorporation du CHSCT dans votre DUP.
Le regroupement des informations et consultations périodiques.
Recours à l'expertise : encore des changements, zoom sur chaque situation.

Ne pas oublier les prérogatives du CHSCT et l'importance du rôle DP

Veille et prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail.
Réclamations individuelles et collectives, respect des libertés dans l'entreprise.
Capacité d'intervention (droit d'alerte DP et/ou CHSCT, recours à expert CHSCT).

Bien gérer les activités sociales et culturelles

Dans un contexte morose, les activités sociales et culturelles occupent une place prépondérante dans la vie des CE. Elles permettent de recréer du lien social et les salariés y sont sensibles.
Pour autant, il n'est pas facile de définir une politique sociale, d'en faire la promotion et de maîtriser l'environnement légal pour éviter toute déconvenue.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Maîtriser la réglementation relative aux activités sociales**
- **Bâtir une politique sociale**
- **Élaborer des procédures internes pour un meilleur contrôle et suivi**

Rôle du CE en matière d'activités sociales

Que signifie gérer des activités au profit des salariés ?
Pouvoir décisionnaire et de gestion : peut-on tout faire ?
Définir l'activité sociale ou culturelle.

Les moyens du CE

Budget versé par l'employeur : mode de calcul et modalités de versement.
Autres ressources (recettes des manifestations, adhésions...).
Éventuelle mutualisation (CIE, associations...).
Utilité d'un prévisionnel et de son suivi.
Risques en cas de mauvaise utilisation ou confusion des budgets.

Définir une politique sociale

Étude ou sondage auprès des salariés.
Choix des activités : secours, voyages, billetterie, événements, ...
Niveaux ou types de prises en charge : forfait, remboursement, quotients familiaux...et leurs logiques.
Définir les bénéficiaires : politique familiale, conditions d'ancienneté, intégration ou non des salariés dont le contrat de travail est suspendu ou rompu...

Gestion et suivi des activités du CE

Communication sur les activités et leurs règles de prise en charge.
Valoriser vos actions avec le rapport de gestion.
Gestion des inscriptions, remboursements, distribution.
Pièces et bordereaux à conserver et classer, obligation d'archivage.
Activités à risques : assurances et précautions nécessaires.
La responsabilité du CE dans le cadre de ses activités sociales.

Les relations avec l'Urssaf

Réglementation Urssaf : bon d'achat, chèque vacances, chèque lire, bénéficiaires et activités...
Le contrôle : déroulement, pièces à fournir, risques et peines encourus, voies de recours. Aidons le trésorier à s'y préparer !
Démarches pour éviter un redressement ou limiter l'impact.

Renseignements
01 48 13 17 72

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Les Délégués du Personnel

À jour de la loi Rebsamen

En l'absence de CE ou de CHSCT, la loi donne aux DP un rôle supplétif essentiel pour garantir aux salariés une représentation de leurs intérêts.
Quand toutes les instances représentatives sont présentes dans l'entreprise, les DP conservent un rôle clef très spécifique, en relais et parfois en parallèle des autres représentants.
Cela doit rester vrai que vous soyez en DUP ou non.

Objectifs

- **Maîtriser le cadre juridique de l'institution**
- **Connaître les droits essentiels du salarié**
- **Savoir intervenir au quotidien et en réunion**

Le fonctionnement des DP et moyens

Mandat des DP, statut et fonctionnement, titulaires et suppléants.
Le crédit d'heures : bénéficiaires, règles à respecter, rémunération, contestations.
Liberté de déplacement, panneaux d'affichage et local.
L'impact de la loi Rebsamen sur vos IRP.

Le rôle des délégués

Une action sur les questions individuelles et collectives
Porter les réclamations du personnel.
Que faire lorsque les salariés ne vous sollicitent pas ?
Veiller au respect du Code du travail, des conventions et accords collectifs.
L'action auprès de l'inspection du travail et des autres IRP.

Les réunions des DP

La réunion collective :
initiative, convocation, préparation, participants de droit et invités…
Questions écrites et réponses de l'employeur :
dans quels délais, selon quelles modalités…
L'information des salariés sur les réunions :
registre des DP et possibilité de communication.
Les réunions d'urgence et les réunions restreintes.

Les interventions spécifiques

L'assistance d'un salarié lors des procédures disciplinaires.
Le droit d'alerte des DP, garantie du respect des libertés individuelles ou collectives.
L'information et la consultation des DP sur des questions particulières : reclassement des salariés accidentés du travail, période des congés payés, hygiène et sécurité.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

NOUVEAU

Le droit syndical
dans l'entreprise et le rôle du DS

Le droit syndical dans l'entreprise régit les droits et moyens accordés aux syndicats, leurs relations avec la direction et les salariés de l'entreprise. Implantation des syndicats, acquisition de la représentativité, obligations ou invitations à négocier qui se multiplient et bien évidemment, rôle moteur du délégué syndical : l'exercice du droit syndical dans l'entreprise dans un contexte économique tendu avec une législation sociale remaniée mérite la plus grande attention.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Bien identifier les droits et moyens du syndicat et le rôle du DS**
- **Positionner l'action du syndicat et l'articuler avec les instances élues du personnel**
- **Prendre toute la mesure du rôle de délégué syndical en entreprise**

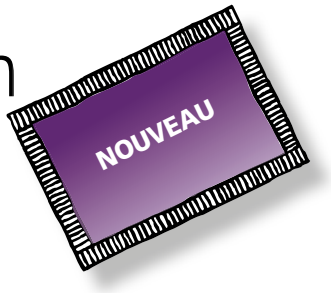
A quoi sert le syndicat ?
Défense des droits et intérêts professionnels, expression des revendications.
Rôle en matière de négociation collective.
Déclenchement et soutien des conflits collectifs, capacité d'action judiciaire.

Le syndicat dans l'entreprise
Syndicats représentatifs et non représentatifs, possible coexistence.
La vie de la section syndicale : mise en place, rôle, moyens matériels, animation et actions.
Les représentants du syndicat dans l'entreprise : modalités et conditions de désignation des DS, DSC, RS au CE et au CHSCT, RSS.
Représenter le syndicat dans les instances élues : CE, CCE, DP, CHSCT, comité de groupe,...

Le rôle du délégué syndical
Coordonnées les actions syndicales avec les autres IRP, intervenir dans les instances élues.
Accompagner les salariés au quotidien : les assister aux entretiens, intervenir pour régler des litiges, les renseigner utilement sur leurs droits,...
Construire l'argumentaire en appui des revendications à l'occasion de négociations obligatoires ou sollicitées.
Communiquer sur les valeurs défendues par le syndicat auprès du collectif de travail.

Parmi les négociations sensibles menées par le DS
La Négociation Annuelle Obligatoire : comment s'y préparer ?
Maintien dans l'emploi et PSE : nouveaux thèmes depuis la loi de sécurisation de l'emploi.
Le protocole préélectoral : enjeux décuplés avec la loi Rebsamen.

Les enjeux de la négociation des IRP avec la loi Rebsamen



Après la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, le gouvernement poursuit sa « modernisation du dialogue social » : la loi Rebsamen ouvre la voie au regroupement des IRP (CE, DP et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés, permet de l'imposer en deçà. Les enjeux sont importants car cette loi vise une recomposition complète de la représentation du personnel en facilitant le développement d'une instance unique dans l'entreprise. Préparez-vous !

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Maîtriser tous les enjeux de cette réforme**
- **Préserver la représentation des intérêts des salariés et vos attributions.**
- **Réfléchir à votre stratégie de négociation**

Faut-il concentrer CE, DP et CHSCT en une instance unique ?

Regrouper les instances : objectifs et enjeux, avantages et inconvénients.
La DUP avant et après la loi Rebsamen : DUP actuelle (moins de 200 salariés), élargissement au CHSCT et DUP poussée à 300 salariés.
Négocier une instance unique au-delà de 300 salariés : super CE ? Fin du CHSCT et des DP ?
A quels niveaux (UES, CCE, comités d'établissement), avec qui (présence de DS ou non) et comment négocier périmètres et instances ?

Négocier vos moyens de fonctionnement

Examen comparé des moyens prévus par la loi Rebsamen selon la configuration des IRP : ordre du jour, réunions, visioconférences, titulaires et suppléants, procès verbaux, commissions…
Le CHSCT demain : véritable instance ou simple commission ? Quel budget et moyens ?
Que deviennent les droits à formation CE et CHSCT ?

Des attributions à conserver et organiser

De la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 à la loi Rebsamen (délais, procédures, avis)
Le regroupement des informations et consultations périodiques
La limitation voire la fin des doubles consultations CCE/CE et CHSCT/CE
Recours à l'expertise : encore des changements, zoom sur chaque situation

La négociation collective en entreprise aussi concernée

La possibilité de regrouper et espacer des négociations obligatoires, de négocier sans DS.
Les enjeux du développement des accords dérogatoires : l'accord majoritaire peut-il tout autoriser ?

Les restructurations, aspects collectifs et individuels

Adaptation sur mesure du stage à votre projet

Ces opérations de fusion, scission ou acquisition entraînent souvent des conséquences importantes sur le statut collectif comme individuel des salariés.
Un changement d'employeur implique d'envisager les obligations et projets du repreneur.
Il est donc essentiel pour le comité d'entreprise de maîtriser tous les enjeux de ces consultations complexes.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Identifier les opérations impliquant une consultation du CE**
- **Savoir recenser les enjeux économiques et sociaux**
- **Etre en mesure de négocier des garanties pour les salariés**

Restructurations et consultation du CE

Fusion, location gérance, scission, apport partiel d'actif.
Cession de contrôle, participations simples ou croisées, OPA et OPE.
La consultation du CE même en l'absence de compression d'effectifs.
Quels aspects aborder ? Quand ? Quels documents nécessaires ?
Quelles obligations pour l'employeur ?

Le sort des contrats de travail

Les situations où l'article L 1224-1 du code du travail est obligatoirement applicable : principe de continuité des contrats de travail et incidences.
Autres situations : application volontaire, convention tripartite.
Les modifications du contrat et des conditions de travail à l'occasion de restructurations.
L'articulation des transferts avec d'éventuels licenciements économiques : avant transfert, après transfert.
Qui licencie ? Quels enjeux ?

Les incidences sur le statut collectif

Sort des règles issues des conventions et accords collectifs :
mise en cause, renégociation et enjeux.
Sort des usages, accords atypiques et engagements unilatéraux :
comment les garantir ?
Le cas particulier des accords d'intéressement, de participation, de prévoyance et des accords de groupe.

Le sort des instances représentatives

Le transfert des salariés protégés : rôle de l'inspecteur du travail.
Le sort des mandats représentatifs, devenir du CE et de son patrimoine.

Le CE face aux licenciements économiques

À jour des lois Macron et Rebsamen

Le licenciement pour motif économique a un régime juridique spécifique et la loi de sécurisation de l'emploi est venue bouleverser les procédures et les consultations du CE et du CHSCT.
Faut-il un accord de méthode ?
Négocier les mesures sociales ?
Comment traiter les modifications de contrat ? Solliciter les CHSCT ou prévoir une instance et expertise unique ?
Une formation indispensable si vous craignez l'annonce d'un PSE.

Objectifs

- **Maîtriser les nouvelles procédures et coordonner les actions**
- **Etre en mesure de négocier un accord de méthode et/ou un PSE**
- **Analyser le PSE, rechercher des solutions**

Caractéristiques du licenciement économique

Définition du licenciement économique : portée, enjeux et contrôle judiciaire.
Obligations de l'employeur : reclassement interne, devoir d'adaptation, sélection objective des salariés impactés, réembauche, accompagnement (congé de reclassement ou contrat de sécurisation professionnelle).

Les consultations du CE et du CHSCT

La consultation sur la réorganisation: teneur, enjeux, déroulement.
Comment aborder les modifications de contrat de travail ? L'anticipation possible des mobilités internes ?
La consultation sur le traitement social : projet de licenciement, reclassement, ordre des licenciements...
La consultation du CHSCT sur les éventuels impacts sur les conditions de travail.
Nouveau tempo des consultations introduit par la loi de sécurisation de l'emploi.

La négociation du PSE par les organisations syndicales

Un choix d'opportunité : quels moyens et quel intérêt à ouvrir la négociation ?
Quelle articulation avec les consultations du CE et du CHSCT ?

Les moyens d'action sur la procédure

Le recours aux experts CE (comptable et technique) et CHSCT :
intérêt, rôle, missions des experts.
Nouveautés introduites par la loi dans les modalités d'intervention.
Rôle de l'administration du travail : quand et comment la solliciter, enjeux de son intervention selon que le PSE est unilatéral ou négocié.

Le plan de sauvegarde de l'emploi

Objectifs, contenu, contrôle et effets du PSE, l'opportunité du plan de départ volontaire.
Panorama des possibilités d'amélioration : sur quoi négocier ?
Les voies de recours du CE sur le contenu du PSE ou la procédure.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Renseignements
01 48 13 17 72

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Entreprises en difficultés : quel rôle pour les IRP ?

Adaptation sur mesure du stage à votre situation

Conciliation, sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire, les procédures et le vocabulaire lié au traitement des entreprises en difficultés sont spécifiques. Les représentants du personnel doivent alors se faire une place pour jouer leur rôle en un temps record entre le tribunal de commerce, l'administrateur, l'employeur voire les candidats à la reprise lorsque la cession est envisagée.
Mieux vaut y être préparés !

Objectifs

- **Maîtriser le cadre juridique des procédures collectives**
- **Etre présent et efficace à toutes les étapes de la procédure**
- **Développer sa réactivité aux situations inattendues**

La détection des difficultés et les procédures d'anticipation

Le droit d'alerte du CE et celui du commissaire aux comptes.
La procédure de conciliation, l'accord amiable.
Mandat ad hoc, procédure de sauvegarde et rôle du CE.
L'issue favorable de ces procédures ou le passage en redressement judiciaire.

L'état de cessation des paiements et le dépôt de bilan

La consultation préalable obligatoire du CE.
Le rôle des représentants du CE et des salariés.
L'audience d'ouverture au tribunal de commerce : redressement ou liquidation judiciaire.

Le déroulement de la période d'observation

Les relations avec l'administration judiciaire, les acteurs, leurs missions.
Les scénarii : plan de redressement ou continuation, cession totale ou partielle, liquidation.
Les possibles licenciements pendant la phase d'observation.
Le paiement des salaires et la garantie AGS.
Consultation du CE en amont et intervention aux audiences.

Plan de continuation ou plan de cession

Analyse du projet de continuation, éventuelles renégociations.
Audition des candidats repreneurs, rôle du CE pour améliorer les offres.
Les périmètres de reprise et le transfert des salariés.
Les licenciements autorisés par le juge commissaire et l'accompagnement social : consultation préalable du CE.
Impact de la loi de sécurisation et procédure dérogatoire au droit commun.
Qui peut financer le PSE ? Quelles marges de manœuvre pour le CE et les OS ?
Eventuels contentieux : quels recours ? Quels interlocuteurs ?

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

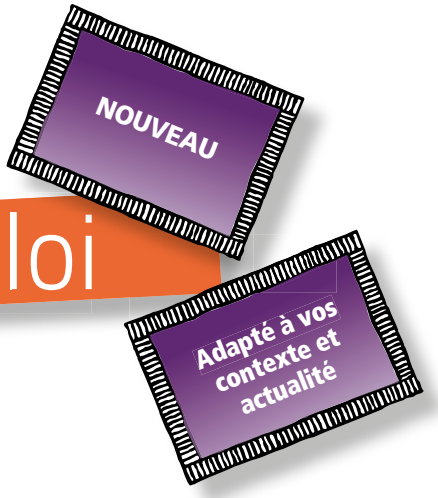
TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Renseignements
01 48 13 17 72

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Les négociations sur l'emploi



Les négociations sur l'emploi prennent une place de plus en plus importante : formation et CPF, contrat de génération, GPEC, accords de mobilité interne ou de maintien dans l'emploi,…
Ces sujets sont traités au niveau de l'entreprise et vous voulez dépasser les déclarations d'intention pour des négociations concrètes, créatrices de droits ou perspectives d'évolutions pour les salariés.
En avant pour des travaux pratiques !

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Définir une méthode pour un diagnostic par thématique**
- **Disposer de repères pour négocier efficacement**
- **S'inspirer des bonnes pratiques pour argumenter**

Le contexte de vos négociations
Périodique ou ponctuelle, obligatoire ou sous une contrainte de l'activité.
D'anticipation ou à chaud, de flexibilité interne ou externe.
Volontaires ou sous une contrainte légale (plan d'action à défaut d'accord).

Les outils du diagnostic pour bâtir ses revendications
Exploiter les informations économiques et sociales communiquées aux IRP.
Croiser avec l'information recueillie sur le terrain.

La GPEC, la formation et le CPF
L'obligation légale depuis 2005 pour la GPEC, les nouveautés de la loi de sécurisation de l'emploi, le lien avec la formation professionnelle.
Evaluation et valorisation des compétences, plan de formation et parcours professionnels. Comment négocier sur le CPF pour le rendre mobilisable par les salariés ?
Aborder les questions de mobilités géographiques et/ou professionnelles.
Revoir ou construire un projet d'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La gestion des âges
Du plan senior au contrat de génération, qu'est-ce qui change ?
Etablir le diagnostic à partir des informations sur l'emploi et des perspectives de l'entreprise.
Comment prendre en compte vos particularités ?

Les négociations sous contrainte économique
Accords compétitivité ou de maintien dans l'emploi :
pourquoi les entreprises préfèrent-elles les 1ers ?
Que trouve-t-on dans ces accords ? Que permet la loi Macron ?
Accords de mobilité : un enjeu de flexibilité pour l'entreprise mais quelles garanties et bénéfices pour le salarié ?
Négociations à l'occasion des PSE : enjeux et limites.

Renseignements
01 48 13 17 72

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Réforme de la formation : professionnelle et CPF

Depuis le cap esquissé par l'ANI de janvier 2013 (DIF remplacé par le Compte Personnel Formation), la réforme a été promulguée le 6 mars 2014 pour mettre davantage la formation au service de l'emploi. Dans l'entreprise, le plan de formation est toujours élaboré et sujet de consultation du CE voire de négociation. Une place devrait être faite aux formations qualifiantes et certifiantes via le CPF mobilisable par le salarié si votre direction veut optimiser son budget. Soyez prêts !

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Maîtriser le nouveau cadre légal de la formation professionnelle**
- **Préparer consultations et négociations sur la formation**
- **Comprendre la mécanique du CPF pour lui donner vie dans l'entreprise**

Un nouveau financement au cœur de la réforme

Quels sont les changements et pour quels objectifs ?
Plan de formation avant et après la réforme : analyse des pratiques.
En quoi l'entreprise devrait être poussée à négocier une partie du plan de formation ?
Le rôle des branches professionnelles pour une formation utile et tournée vers les emplois de demain.

Les droits individuels à la formation des salariés

Revue des dispositifs « historiques » : CIF, Bilan de compétences et VAE.
Du DIF au CPF : points communs des dispositifs et transfert au 1er janvier 2015.

Quelles différences entre le DIF et le CPF ?

Le CPF un droit personnel totalement portable et mobilisable pour les salariés en emploi, dans le cadre du plan de formation ou non, avec ou sans accord de l'employeur.
Des formations plus ciblées (certifiantes ou qualifiantes) au service des mobilités professionnelles.
Des moyens plus ouverts pour financer le CPF et des voies d'abondement : volontaires, négociés dans le cadre du plan de formation ou abondements correctifs obligatoires.

Consultation du CE sur le plan de formation et négociations

Construction et financement des actions du plan de formation depuis 2015 : ce qui peut être financé par les OPCA et ce qui sera financé « en plus » par les entreprises.
Distinguer la finalité des actions.
Négocier l'intégration de la formation à l'initiative des salariés dans le cadre du plan de formation : le CPF, un levier pour les représentants du personnel.
Les enjeux de la consultation du CE : agir sur la construction du plan, réduire les inégalités d'accès, suivre les actions.
Lien avec la GPEC et la consultation sur les orientations stratégiques.
Le rôle de la commission formation.

Renseignements
01 48 13 17 72

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Les politiques de rémunération

Une politique de rémunération, c'est un ensemble organisé d'éléments de rémunération au service de la stratégie d'entreprise pour optimiser ses coûts et l'adapter à son environnement. Rémunérer ne signifie plus seulement payer mais attirer, motiver et retenir. Un stage pour être en capacité de débattre de ce volet des conditions de travail et d'emploi. C'est aussi une bonne préparation à la négociation.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Identifier les éléments de rémunération et leurs caractéristiques**
- **Avoir des repères sur les pratiques des entreprises**
- **Etre en capacité de débattre, proposer et négocier**

Du salaire à la rétribution

L'évolution des pratiques de rémunération des années 50 à nos jours en regard de l'évolution du travail et de la réglementation.
Les différents éléments composant la rémunération : rémunération directe individuelle ou collective, le partage des profits, les périphériques (avantages en nature, mutuelle...).

La complexité des modes de rémunération

Des sources variées : conventionnelles, contractuelles, légales ou règlementaires.
La règlementation sur la rémunération : principe de non discrimination, le SMIC, les minima ou autres obligations conventionnelles (majoration, primes...).
Le principe à travail égal salaire égal : comment doit il être appliqué ?
Les éléments de rémunération variable : quelles conditions pour être valablement pratiqués et enjeux pour les salariés concernés ?

Analyser la politique salariale pratiquée par son entreprise.

Choix des éléments de rémunération et arbitrage.

Rémunération et contrat de travail

Les clauses d'objectifs ou de quotas, les clauses de variabilité.
Modification d'un élément de rémunération : à quelles conditions ?
Quels effets en cas de refus du salarié ?

Rôle des IRP

Réclamations des DP en matière de rémunération.
Les éléments d'information détenus par le CE : comment les exploiter ?
Le CHSCT : la rémunération fait partie des conditions d'emploi.
Le rôle de négociation des DS notamment à l'occasion de la NAO : comment s'adapter face à l'individualisation et à la complexification des modes de rémunération ?

Renseignements
01 48 13 17 72

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Le temps de travail en question ou en renégociation

Sur mesure à partir de vos accords !

Depuis longtemps le temps de travail n'est plus un outil de partage du travail mais de flexibilité. En parallèle, le retour à une sécurité minimum revient en force sous l'impulsion européenne : le forfait jours qui s'est développé impose des bornes claires et un cadrage pour limiter les contentieux. La révision de nombreux accords s'impose. Pour les populations les moins qualifiées c'est à l'inverse une réforme du temps partiel qui s'est engagée.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Maîtriser le dernier état de la législation sur le temps de travail**
- **Mesurer la portée des réformes**
- **Identifier leurs impacts sur vos accords avant de négocier**

Les bases en matière de durée du travail

Définir le temps de travail pour une bonne comptabilisation.
Quelques notions : heures supplémentaires, majorations, contrepartie obligatoire en repos, durée effective, légale,...
Trajet, astreinte et temps d'habillage.
Règles impératives et dérogations : repos hebdomadaire, durées maximales quotidienne et hebdomadaire, pause, amplitude de travail, repos quotidien

Les formes d'aménagement du temps de travail

Aménagement dans un cadre annuel (modulation, jours de RTT), mensuel, hebdomadaire...
Traitement des heures supplémentaires selon l' ATT applicable à l'entreprise.
Aménagement des horaires : individualisés, travail en équipes, de nuit,...
Les conventions de forfait : à qui peut-on les proposer ? Comment ? Sous quelles conditions ? La révision des accords sur les forfaits jours pour une mise en conformité avec le droit européen.
Travail à temps partiel : durée contractuelle, heures complémentaires, possibilité nouvelle d'avenant de « complément d'heures ».

Le compte épargne temps

De quoi s'agit-il ? Tout le monde est-il concerné ?
Modalités de mise en place, alimentation, plafond, utilisation des droits épargnés.

Le temps de travail au service du pouvoir d'achat ou du maintien dans l'emploi

Heures supplémentaires, rachat des RTT, jours de repos,
monétisation du CET : que reste-t-il en vigueur ?
La possibilité de conclure des accords de maintien dans l'emploi autour des trois piliers salaire/emploi/temps de travail : dans quelle situation ?
Enjeux pour les salariés.

Être performant lors des Négociations Annuelles Obligatoires

La Négociation Annuelle Obligatoire ne doit pas être qu'un exercice de style de l'employeur pour constater un désaccord et agir seul.
Préparer vos arguments demande de la méthode. Comment bâtir une stratégie, proposer, défendre ses revendications et communiquer sur le déroulement de votre NAO ?

Objectifs

- **Connaître les étapes de la NAO**
- **Sélectionner l'information pour bâtir vos revendications**
- **Préparer votre stratégie et créer un contexte favorable**

Les partenaires de la négociation

L'employeur et ses assistants, les délégations syndicales.
Composition des délégations et moyens accordés aux représentants.
Le choix du niveau de négociation et ses impacts.

Le processus de NAO

Champ de l'obligation de négocier et initiative.
Déroulement: réunion préparatoire, remise des informations et négociations.
Loyauté et bonne foi des deux parties.
Issues des négociations.

Objets de la NAO

Thèmes obligatoires : salaires effectifs, durée et organisation du temps de travail, égalité professionnelle, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées, évolution de l'emploi.
Autres thèmes : prévoyance, épargne salariale, droit d'expression des salariés.

Enjeux et stratégies

Caractéristiques de la négociation sociale et éléments de complexité.
Les composants d'une stratégie : enjeux, tensions, rapports de force.
La préparation stratégique d'une négociation et le diagnostic préalable : comment s'y prendre ?
La communication pendant la négociation : un caractère indispensable pour expliquer et soutenir vos revendications.

Durée
1 jour

Intervenant
Expert en relations sociales

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Cas pratiques, mises en situation et simulation de réunion pour préparer votre NAO.

Renseignements
01 48 13 17 72

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Négocier avec l'employeur : droits et pratiques

NOUVEAU

La pratique de la négociation comme ses règles du jeu ont évolué. Nouveaux thèmes, nouvelles dérogations mais pas seulement puisque la réforme de 2008 a aussi modifié les conditions de validité des accords. La négociation est un exercice périlleux auquel il faut être aguerri. Dans l'entreprise depuis le 1er juillet 2013, de nouveaux sujets de négociation peuvent apparaître : maintien dans l'emploi, mobilité, PSE,...

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Maîtriser l'environnement juridique de la négociation**
- **Savoir préparer, conduire une négociation**
- **S'exercer pour la pratique de la négociation**

Les différents niveaux de négociation

La négociation interprofessionnelle et de branche : portée, enjeux, thèmes.
Le groupe, nouveau cadre de négociation : qui négocie ? Sur quoi ? Comment ?
Les particularités de la négociation d'entreprise ou d'établissement.
Articulations entre les différents niveaux de négociation et avec la loi.
Conditions de validité des accords et modalités d'application.

Les acteurs et thèmes de la négociation d'entreprise

La délégation patronale et la délégation de chaque syndicat représentatif.
Les thèmes obligatoires : salaires, organisation du travail, prévoyance, épargne salariale, gestion prévisionnelle des emplois...
Les invitations à négocier : formation et réduction du temps de travail, PSE.
Enjeux des thèmes dérogatoires et exemples.

Déroulement de la négociation d'entreprise (à partir d'un cas pratique)

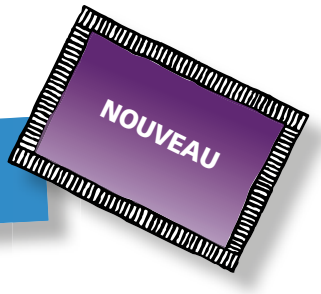
Comment déclencher des négociations ?
Mettre au point sa méthode de négociation, bâtir sa stratégie.
Réagir au fil de la négociation, arguments et contre propositions.
L'issue des négociations : accord ou échec, formalisme et mise en oeuvre des engagements.
L'articulation entre négociation et consultation du CE.

Les accords et leur évolution

Formes de l'accord et formalités à respecter.
La révision d'un accord : Qui ? Quand ? Comment ?
Mise en cause d'un accord ou dénonciation : procédure et sort des avantages.

Nous choisissons ensemble le thème qui sera le fil rouge de votre stage

Négocier les départs de l'entreprise



Les négociations de sortie de l'entreprise pourraient se contracter avec un marché de l'emploi tendu mais il n'en est rien. Les quelques 30 000 ruptures conventionnelles homologuées chaque mois en attestent. Mais ces départs ne sont pas les mêmes pour tous et les pratiques s'adaptent au contexte (juridique, économique, social…) comme aux enjeux des protagonistes à la négociation. Un stage résolument pratique pour renseigner et accompagner vos collègues.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Maîtriser conditions et effets des modes de rupture du contrat**
- **Analyser le contexte d'une négociation**
- **Développer sa capacité d'argumentation à partir d'objectifs**

Les connaissances indispensables avant de se lancer

Panorama des modes de rupture du contrat et caractéristiques (conditions, formalisme, contraintes…)
Droits sociaux associés (préavis, indemnités, assurance chômage…) a minima.
Le mode de rupture se négocie-t-il ? Quels enjeux pour les parties à la négociation ?
La pratique de la transaction : quels sont ses objectifs ?

L'analyse du contexte de la négociation

Qui est à l'initiative et quelles sont les motivations ?
Prendre en compte le contexte personnel et professionnel du salarié
Connaître l'environnement de l'entreprise et les événements pouvant influer sur la négociation.
L'importance du facteur temps : tempo contraint ou ouvert.

La négociation de la rupture et de ses modalités

Le « choix » du mode et du moment de la rupture.
La négociation des indemnités : différentes approches possibles et sélection des arguments.
L'accompagnement au retour à l'emploi à ne pas négliger.

La négociation des départs en pratique

Les points clés : éviter l'affectif, rationaliser la situation, évaluer les risques, se fixer un objectif.
L'engagement de la négociation : directe (ce qui ne veut pas dire seul) ou par un intermédiaire ?
Avec quels interlocuteurs négocier : manager opérationnel ou DRH ?
Les étapes et techniques de la négociation : l'influence, l'accord, le verrouillage
Les erreurs à ne pas commettre.

Assister les salariés aux entretiens

Nombreux cas concrets avec les stagiaires

Quel représentant n'a jamais été appelé en urgence pour assister un collègue convoqué en vue d'une sanction ou d'un licenciement ? Moins souvent pour une rupture conventionnelle ? Les entretiens sont loin d'être identiques et il faut être réactif autant que connaître les procédures pour aider au mieux le salarié. Quel est votre rôle exact ? Comment se préparer avec le salarié ? Jusqu'où aller ? Ce stage permet d'aborder concrètement l'entretien.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Maîtriser le cadre juridique de chaque type d'entretien**
- **Etre présent et efficace à toutes les étapes**
- **Développer sa réactivité face aux situations inattendues**

Les cas où l'entretien préalable s'impose

Procédures disciplinaires en cas d'agissements supposés fautifs du salarié.
Licenciements pour motif personnel non fautifs (inaptitude, insuffisance de résultats...)
Licenciements économiques individuels ou collectifs hors PSE.

Les principes à respecter pour l'entretien

Une obligation pour le seul employeur.
Une liberté d'expression pour un droit dans le seul intérêt du salarié.
Faits pouvant être invoqués et faits ne pouvant pas l'être.

L'entretien préalable : une étape dans une procédure plus large

Avant : convocation et mentions obligatoires, délais et évènements impactant le délai, préparation de l'entretien.
Différences de procédure selon la nature de l'entretien.
Après : décision de l'employeur, délais de notification de la sanction, suite d'un entretien relatif à une inaptitude physique ou un licenciement économique.

Le déroulement de l'entretien préalable

Participants, droits et obligations de chacun, enjeux.
Votre rôle d'assistant du salarié.
Les sujets abordés lors de l'entretien selon le motif (licenciement, sanction).
La gestion des incidents (intimidation, émotivité, intervenant additionnel...).

Autres entretiens avec l'employeur

Procédure de rupture conventionnelle, recadrage managérial, avertissement...
Possibilité d'assister le salarié selon les situations.

Votre rôle après l'entretien

Le compte rendu pour tracer les faits voire alimenter un dossier prud'homal.
Agir pour éviter ou limiter une sanction.
Renseigner le salarié sur les suites de la procédure et ses droits.

NOUVEAU

S'approprier la BDES* et exploiter les informations

*Base de Données Economiques et Sociales

Vos informations périodiques obligatoires doivent être regroupées avec une dimension prospective dans une base de données. L'objectif affiché est un dialogue de meilleure qualité avec l'employeur au service de l'anticipation. Leurre ou réalité ? Comment transformer l'exigence légale en information utile, enrichie et vivante ?

Objectifs

- **Améliorer l'information de toutes les IRP**
- **Obtenir un diagnostic complet pour examiner les perspectives**
- **Disposer d'une BDES opérationnelle au service du dialogue social**

Pourquoi avoir revu l'information des IRP ?

Une réforme de l'information au service d'un dialogue social mieux anticipé ?
La BDES, support à la consultation sur les orientations stratégiques, la négociation GPEC, sur la mobilité ou la formation professionnelle
Partager l'information car les connexions sont nombreuses entre consultation et négociation ? Mise en place et modalités d'accès : unilatérale ou négociée ?

Le contenu de la base de données

Contenu minimum légal et réglementaire .
Adapter la BDES par la négociation : niveau et/ou détail de l'information, indicateurs spécifiques à l'entreprise ou groupe... que peut-on proposer ?
Améliorer lisibilité et pertinence des informations, enrichir la BDES avec l'intégration progressive des données à fin 2016

L'utilisation de la BDES en pratique

A l'appui des consultations regroupées par la loi Rebsamen : situation économique et financière, orientations stratégiques, politique sociale, conditions de travail et l'emploi.
Au quotidien pour l'exercice de chacun des mandats CE, DP, CHSCT ou DS.
Croiser les données de la BDES avec d'autres informations disponibles dans et hors l'entreprise (suivi économique et social, tableaux de bord pour le questionnement HSCT, les débats CE, les négociations DS)
Comment gérer la confidentialité demandée par l'employeur ?

Informer, partager et communiquer à partir de la BDES

Faire de la BDES, un outil du dialogue social avec l'employeur : les éléments de diagnostic pour une stratégie sociale à partir de priorités identifiées.
Ne pas oublier le lien avec les salariés ; partager et diffuser vos analyses en vous appuyant sur la BDES.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Pour une communication efficace du CE

Parce que votre mandat vous place dans des situations d'échanges et de rencontres, vous vous trouvez nécessairement exposés aux risques d'une communication maladroite.
La connaissance de quelques techniques donne une meilleure assurance et les moyens d'améliorer, développer et enrichir vos communications.

Objectifs

- **Appuyer vos actions par une communication appropriée**
- **Construire un lien collectif avec et entre les salariés**
- **Structurer et planifier votre communication**

Qu'est ce que communiquer ?

Pas de communication sans relation : émetteur-message-récepteur.
L'influence du cadre de référence et du statut de l'émetteur.
Les distorsions entre message initial et message reçu et le rôle du récepteur.
La qualité de l'information et l'écoute à la base de la communication.

Pourquoi et comment communiquer ?

Identifier l'environnement, les objectifs de l'émetteur, la réception du message.
Attentes autour d'une communication : partages et influences.
Se faire comprendre et choisir son argumentation.
Les enjeux de la communication pour les représentants du personnel.
Les acteurs de la communication dans les relations sociales.

Les moyens de communication

Les supports traditionnels : l'affichage, le PV, les tracts, les réunions d'information,...
Sites internet, intranet, messagerie électronique,... quelles limites ?
Vos initiatives : communiqués, journal du CE, enquêtes et sondages, événements.

Améliorer sa communication par la technique

Organiser son intervention : définir les objectifs, cerner son auditoire et adapter son langage, établir un plan de communication,
De l'oral à la communication écrite : repérer ce qui entrave ou facilite la communication

Argumenter pour convaincre

Définir les axes de votre future stratégie de communication.
Exercices pratiques et mises en situation à partir de votre actualité.

Durée
1 jour

Intervenant
Expert relations sociales

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Renseignements
01 48 13 17 72

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Préparer vos élections professionnelles

Les élections sont un moment fort dans la vie d'une entreprise. Elles légitiment les différents acteurs sociaux (élus CE et DP) mais sont aussi un critère de la représentativité syndicale depuis 2008.

La loi Rebsamen de 2015 propose aussi la fusion des instances et des périmètres pour les CE, CHSCT et DP. Soyez attentifs !

Objectifs

- **Maîtriser toutes les nouveautés pour en mesurer l'impact**
- **Préparer la négociation du protocole préélectoral**
- **Élaborer votre communication pour les élections**

Les périmètres d'organisation des élections et enjeux

Entreprise, établissements distincts, UES : quels critères déterminent le périmètre des élections ?

La loi Rebsamen redéfinit les périmètres : DUP ou non ? Regroupement imposé ou négocié des instances ? Quelles pistes selon votre effectif et votre configuration ?

La négociation du protocole préélectoral

Qui négocie le protocole ? Quelles conditions de validité ?

Le contenu classique du protocole : détermination des règles de présentation des candidatures, date des scrutins, nombre de collèges et répartition du personnel…

Les possibilités d'aménagements conventionnels et leurs enjeux : nombre et définition des collèges électoraux, possibilité de vote par correspondance ou vote électronique, durée du mandat, moyens accordés à la propagande électorale…

Arbitrages administratifs quand les parties à la négociation ne sont pas d'accord.

La préparation matérielle des élections

Calendrier des opérations électorales.

Salariés électeurs et éligibles, les salariés d'entreprises extérieures.

Règles de présentation des candidatures : listes, candidatures syndicales ou non.

Déroulement du scrutin et proclamation des résultats

Déroulement du scrutin et quorum.

Le dépouillement des résultats au 1er tour pour mesurer l'audience.

L'attribution des sièges selon les résultats obtenus par chaque liste.

La communication des résultats.

Contentieux électoral et effets

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Lire et comprendre son bulletin de salaire

Les questions qui touchent à la paie sont à la fois fréquentes, sensibles et terriblement techniques.
Difficile pour le salarié de retrouver le décompte de ses absences, la proratisation d'une prime, l'incidence sur ses congés…
Pour que le bulletin de paie ne soit plus un casse tête, un stage résolument pratique.

Objectifs

- **Savoir déchiffrer un bulletin de paie**
- **Comprendre l'impact des cotisations sur le calcul du salaire**
- **Identifier les principales erreurs à partir de cas pratiques**

Le bulletin de paie : un document obligatoire

L'obligation de délivrer un bulletin de paie.
Les mentions obligatoires et les mentions interdites.
Les annexes au bulletin de paie.
Effets, paiement, conservation, prescription, sanctions.

Le haut de bulletin : composition du salaire brut

Le salaire de base.
Le temps de travail.
Les primes.
Les avantages en nature.
Les absences (calcul des droits à congés payés et indemnisation par le maintien de salaire ou dixième, le traitement des IJSS en cas de subrogation, les indemnités de prévoyance).

Le cœur du bulletin : le calcul des cotisations sociales

Les organismes sociaux : sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, mutuelles.
Les différentes cotisations : salariales et patronales, plafonnées et déplafonnées.
La CSG/CRDS.
Les autres cotisations et taxes sur salaires.
La réduction Fillon sur les bas salaires.

Le bas de bulletin : déductions, ajouts, net à payer et net imposable

Les sommes à déduire : acomptes, prêts, saisies - arrêts.
Les sommes à ajouter : remboursements de frais professionnels, indemnités.
Le salaire net : différence entre le salaire net à payer et le salaire net imposable.

Durée
1 jour

Intervenant
Expert comptable

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Discriminations et protection des représentants du personnel

La protection des intérêts collectifs des travailleurs implique celle des élus du personnel comme de ceux qui représentent les organisations syndicales. Manifestes ou implicites, les atteintes à la représentation du personnel sont un obstacle à l'expression collective et aux libertés. Connaissez-vous la nature et la portée de la protection liée aux mandats ?

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Permettre un exercice libre du mandat dans l'entreprise**
- **Faire obstacle aux attitudes discriminatoires**
- **Argumenter lors de la procédure spéciale de licenciement**

De quelles protections s'agit-il ?

Raisons et caractéristiques de la protection, bénéficiaires, durée.
Le principe de non discrimination : justifier les différences de traitement sur des notions objectives.
Les textes protecteurs : directives européennes, loi Le Garrec, Code du travail…
Les formes de discriminations : directes ou indirectes.
L'aménagement de la charge de la preuve : éléments de fait, justification de l'employeur.

La lutte contre les discriminations renforcée et élargie

L'ensemble de la vie professionnelle couvert.
Le contrôle du caractère discriminatoire à partir de faisceaux d'indices.
L'intervention des DP dans le cadre d'un droit d'alerte.
Les moyens de l'inspection du travail et le rôle du défenseur des droits.
Les possibilités d'action des organisations syndicales et associations.

La protection contre le licenciement : quand s'applique-t-elle ?

Licenciement économique ou pour motif personnel.
Les autres modes de résiliation du contrat (mise à la retraite, fin de CDD, rupture conventionnelle…).
Transfert partiel d'activité, le changement des conditions de travail.

Les étapes de la procédure spéciale de licenciement

Le rôle du CE : audition et avis.
Intervention de l'inspection et enquête contradictoire.
Autorisation ou refus : effets et voies de recours.
La réintégration : droits, conditions, sanctions en cas de non réintégration.
Nullité des licenciements et amnistie.

Première approche du droit du travail

Tentaculaire ? Complexe ? Rigide ? Le droit du travail compose entre efficacité économique et protection des salariés. Un stage vivant et illustré d'exemples pratiques pour mieux saisir sa logique.
Le droit bouge ? En maîtrisant ses mécanismes, vous naviguerez plus facilement et gagnerez en autonomie pour accéder à l'information utile à votre mandat.

Objectifs

- **Etre en mesure d'identifier les différentes sources de droit**
- **Savoir où et comment rechercher les informations**
- **Mesurer la portée des dispositions des accords**

Le socle de la réglementation
Constitution et traités, droit communautaire.
Lois, règlements, décrets, circulaires.
Savoir se repérer parmi ces sources et rechercher une information.

Les sources négociées en dehors de l'entreprise
Les accords interprofessionnels : les textes essentiels et leurs apports.
Les conventions collectives et accords de branche : portée, mécanisme de l'extension et de l'élargissement.
Les classifications et autres dispositions négociées au niveau des branches.

Les droits définis au niveau de l'entreprise
Sources négociées : accords d'entreprise ou d'établissement.
Sources unilatérales : usages et engagements unilatéraux.
Le contrat de travail et ses avenants.

Articulation loi, négociation de branche et d'entreprise
Dispositions d'ordre public et interdiction de déroger par accord.
Les possibilités d'aménager la loi par la négociation.
Les possibilités de déroger aux accords de branche par la négociation d'entreprise : sur quels sujets et à quelles conditions ?
Les situations où l'accord d'entreprise peut prévaloir.

Articulation accord collectif et contrats de travail individuels
Les principes actuels protecteurs des salariés
Les enjeux d'une volonté de dérèglementation déjà amorcée

La jurisprudence et l'autorité administrative
Juridictions administratives, civiles, pénales...
Les arrêts de la Cour de Cassation et du Conseil d'Etat.
L'Inspection du travail, la Direccte et le ministère du travail.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat obéit à des règles légales et conventionnelles qu'il est bon de connaître.

Un stage utile car sur ces questions vous êtes régulièrement sollicités par les salariés.

Aide à la décision, renseignements ou précautions, vous veillez à l'intérêt des salariés.

Un stage pour comprendre aussi les enjeux de la rupture conventionnelle.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Différencier les différents modes de rupture du contrat**
- **En saisir les enjeux et incidences**
- **Etre en mesure de renseigner avec précision**

Les principes
Droit de rompre le contrat pour chaque partie et limites.
Cas particulier des CDD, contrats de mission et de chantier.

La démission
Conditions de validité et formalisme.
Préavis, principe d'exécution et exceptions.
Situation du salarié pendant le préavis : effets d'une suspension de contrat, heures pour recherche d'emploi, sort des droits à DIF et CPF.

Le licenciement pour motif personnel
Définition et qualification disciplinaire ou non.
Exigence d'une cause réelle et sérieuse.
Procédure : entretien préalable, assistance, notification…
Préavis et indemnités de licenciement, droits aux allocations chômage.

Le licenciement pour motif économique
Définition et particularités (obligation de reclassement, réembauche…).
L'exigence d'une justification économique au licenciement et exceptions.
Procédures à respecter en cas de licenciement individuel ou collectif.
Préavis et indemnités de licenciement, droits aux allocations chômage.

La rupture d'un commun accord et la rupture conventionnelle
Quelles sont les différences ?
Procédures applicables et garanties selon le mode de rupture.
Enjeux pour les représentants du personnel et les salariés.

Autres ruptures du contrat et transaction
Départ en retraite, mise à la retraite.
La transaction : objet, conditions de validité et effets.

Comprendre les comptes de l'entreprise

Pour des non initiés, le bilan de l'entreprise est peu explicite. Même si le CE se fait assister d'un expert, il est opportun de maîtriser les notions essentielles pour comprendre les choix économiques qui influencent le résultat ou ont des incidences fiscales.
Suivre les évolutions, identifier les risques permet de se mêler au débat. Vous serez au cœur des attributions économiques.

Objectifs

- **Apprécier la situation économique de son entreprise**
- **Acquérir des notions comptables et financières de base**
- **Etre en mesure d'argumenter et de dialoguer avec l'employeur**

Principes et règles de fonctionnement de la comptabilité

La partie double, la codification comptable, l'organisation du plan comptable général.
Etapes et organisation des traitements comptables : comptes, grand livre et balance.
Les soldes intermédiaires de gestion : chiffre d'affaires, marge, valeur ajoutée, excédent brut d'exploitation, résultats...

Les définitions indispensables à la lecture des comptes

Création de valeur, seuil de rentabilité.
Coûts fixes et coûts variables, fonds de roulement.
Trésorerie, ratios, tableaux de bord.

Les comptes annuels

Le compte de résultat : l'image de l'activité de l'entreprise.
Le bilan : l'image de la situation financière de l'entreprise (passif, actif et trésorerie).
Les liens entre le compte de résultat et le bilan (produits et créances, charges et dettes).

Les choix qui influencent le résultat

Les immobilisations (mode de financement et d'amortissement).
La capitalisation des charges.
Les participations dans d'autres entreprises et les relations inter groupe.
Les provisions pour dépréciation, risques...

Les incidences fiscales

Les charges non déductibles, les reports déficitaires.
Résultat comptable et résultat fiscal.
Impôt sur les sociétés, participation des salariés.
Impact du CICE (crédit impôt compétitivité emploi).

Durée
1 jour

Intervenant
Expert comptable

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 500 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Renseignements
01 48 13 17 72

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

La formation économique des élus du CE

3 jours
2 formules au choix

Vous êtes chaque année amenés à examiner des documents économiques, financiers et sociaux.
Savoir décoder ces informations, c'est être en mesure d'interroger votre direction sur la pertinence de choix économiques en prenant en compte l'intérêt des salariés.
Ce rôle de veille permet aussi d'anticiper des aléas économiques aux répercussions sociales parfois lourdes. Indispensable pour l'examen annuel comme les orientations stratégiques.

Durée
3 jours

Intervenant
Juriste social et Expert comptable

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
4 200 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Interpréter des informations économiques et financières**
- **Apprécier une situation économique et l'environnement de l'entreprise**
- **Être en mesure d'argumenter et dialoguer avec l'employeur**

Option A : stage axé analyse des comptes

(2 jours consacrés au bilan financier)

Jour 1 : Attributions économiques : rôle et missions du CE
En quoi consiste le rôle économique du CE ? Les consultations obligatoires et leurs enjeux. L'actualité de l'entreprise et l'intervention du CE. Les orientations stratégiques. *(programme de la journée p. 5).*

Jour 2 : Comprendre les comptes de l'entreprise
Principes et règles de fonctionnement de la comptabilité. Les définitions indispensables à la lecture des comptes. Les comptes annuels, les choix qui influencent les résultats, les incidences fiscales. *(programme de la journée p. 30).*

Jour 3 : Analyse des comptes de l'entreprise
(journée d'étude sur la base de votre bilan ou d'une société fictive).

Option B : stage axé attributions économiques du CE

(2 jours dédiés aux consultations principales du CE)

Jour 1 : Attributions économiques : rôle et missions du CE
En quoi consiste le rôle économique du CE ? Les consultations obligatoires et leurs enjeux. L'actualité de l'entreprise et l'intervention du CE. *(programme de la journée p. 5).*

Jour 2 : Exploiter les informations pour améliorer vos actions
Les obligations d'information. La recherche des informations et l'utilisation dynamique de la BDES. Le partage de l'information et la confidentialité.

Jour 3 : Comprendre les comptes de l'entreprise
Principes et règles de fonctionnement de la comptabilité. Les définitions indispensables à la lecture des comptes. Les comptes annuels, les choix qui influencent les résultats, les incidences fiscales. *(programme de la journée p. 30).*

Renseignements
01 48 13 17 72

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Participation, intéressement épargne salariale

Le droit du travail offre une grande variété de solutions pour associer les salariés aux résultats de l'entreprise. Pour les représentants du personnel, l'enjeu est une redistribution plus équitable des richesses de l'entreprise et une récompense des efforts des salariés. Les politiques y greffent des réformes pour développer le pouvoir d'achat. Quels sont d'ailleurs les apports de la loi Macron ?

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Connaître les règles de la participation et de l'intéressement**
- **Maîtriser les formules pour les adapter à votre entreprise**
- **Identifier les dispositifs d'épargne et les conditions de mise en œuvre**

Les principes communs à la participation et à l'intéressement

Les salariés bénéficiaires, caractère collectif.
Les modes de répartition possibles: uniforme, proportionnelle aux salaires, à la durée de présence.
Principe de non substitution au salaire, caractère aléatoire.
Modes de conclusion : avec le CE, les DS ou ratification par le personnel.

La participation obligatoire

Quel régime légal à défaut d'accord ?
Les accords : champ d'application possibles (entreprise, UES, groupe), forme, contenu.
Blocage des primes de participation ou disponibilité immédiate à la demande du salarié, modes de gestion, cas de déblocages anticipés défiscalisés
Statut fiscal et social des primes.

Le régime de l'intéressement

Forme, contenu et champ d'application des accords d'intéressement.
Choix de la période de référence et critères retenus (résultat de l'entreprise, performance collective des salariés).
Statut fiscal et social des sommes versées aux salariés et possibilité d'épargner.

Les PEE, plan inter entreprises et de groupe, les épargnes retraite

Champs d'application, bénéficiaires, modalités de mise en place.
Sources d'alimentation, versements complémentaires ou abondements.
Information des salariés, indisponibilité des droits.
Modalités de gestion,statut fiscal et social des sommes versées.

Le dividende du travail

Les nouveautés de la loi Macron

Le CHSCT : prévenir et intervenir formation initiale

Cette formation vous intéresse en inter ? Reportez-vous en page 46

-300 salariés / 3 jours
+ 300 salariés / 5 jours
Stage financé par l'employeur

Le CHSCT dispose de moyens importants ; ses interventions en font un interlocuteur incontournable. Ce stage donne la méthodologie et la rigueur pour comprendre une situation de travail. Au fil d'exemples concrets, le passage de rapporteur de faits à celui d'observateur capable d'analyser la situation et débattre avec la direction s'opère.

Objectifs

- **Connaître le champ d'intervention du CHSCT**
- **S'initier aux méthodes de diagnostic des risques**
- **Pratiquer l'observation des conditions de travail**

Le fonctionnement du CHSCT

Désignation, mandats, composition du CHSCT, personnalité civile.
Les réunions du CHSCT, ses moyens matériels et heures de délégation.
Accès à l'information, visites et inspections, enquêtes.
L'impact de la loi Rebsamen sur le CHSCT.

Les missions du CHSCT

Les informations et consultations du CHSCT, périodiques et particulières.
Le rôle de veille et prévention, identification des risques et suivi des actions.
Danger grave et imminent, projets importants modifiant les conditions de travail.
Le recours à expert et l'avis du CHSCT : les nouveautés introduites par la LSE
L'expertise unique en cas de réorganisation touchant plusieurs établissements.
L'expertise commune prévue par la loi Rebsamen.

L'évaluation des risques et le document unique

Les notions de santé physique et mentale, de situations de travail.
La charge de travail, les facteurs d'ambiance physique.
Les risques psycho sociaux (RPS) dont le stress et le harcèlement moral.
Les troubles musculo-squelettiques (TMS).
L'aménagement des locaux.
Notions de plan de prévention des risques.
Synthèse et suivi dans le document unique.

Initiation aux méthodes de diagnostic des risques

Comprendre le risque et évaluer le danger.
Recueil des données subjectives et objectives, conduite des raisonnements.
Notions de trouble, de pathologie et de risque.
Les sources d'informations utiles (INRS, ANACT, CARSAT).

Conduite d'entretiens et observation des situations de travail

Préparer la conduite d'entretien et le recueil d'observations en situation de travail.
Exercices avec le formateur (analyse du poste de travail, des espaces et ambiances).
Réaliser un diagnostic d'accident du travail, l'arbre des causes.

› Le temps consacré à chaque thématique est modulé selon la durée du stage.
› Le stage intra permet une adaptation au secteur d'activité de l'entreprise.

Durée
3 ou 5 jours

Intervenants
Juriste et spécialiste santé et risques au travail

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
3 jours : 3 participants 3 000 €,
4 participants 4 000 €,
5 participants 4 800 €.
5 jours : 3 participants 5 000 €,
4 participants 6 500 €,
5 participants 7 500 €.

Le CHSCT : prévenir et intervenir

Perfectionnement/ Renouvellement (3 ou 5 jours)

Renouvellement du mandat
Stage financé par l'employeur

Après 4 ans de mandat, consécutifs ou non, les membres du CHSCT accèdent à une formation de renouvellement pour approfondir leurs connaissances, leur technique de détection des risques professionnels, enrichir leur regard et moyens d'analyse des conditions et méthodes de travail. Un module sur mesure adapté à vos contexte et actualité.

Durée
3 ou 5 jours

Intervenants
Juriste et spécialiste santé et risques au travail

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
3 jours : 3 participants 3 000 €,
4 participants 4 000 €,
5 participants 4 800 €.
5 jours : 3 participants 5 000 €,
4 participants 6 500 €,
5 participants 7 500 €.

Objectifs

- **Actualiser vos connaissances juridiques**
- **Perfectionner votre pratique du mandat**
- **Compléter votre registre d'intervention**

La place du CHSCT dans les relations sociales

Point sur une évolution législative, réglementaire et jurisprudentielle qui traduit la montée en puissance du CHSCT, acteur incontournable dans l'entreprise.
L'articulation du CHSCT avec les autres instances représentatives du personnel et interactions avec l'ensemble des acteurs de la prévention.
Les effets de la loi de sécurisation de l'emploi et de la loi Rebsamen.

Les champs d'intervention du CHSCT élargis

Evaluation et surveillance des salariés, risques psychosociaux (RPS), troubles musculo squelettiques (TMS), plans de sauvegarde de l'emploi...
Définir ce qu'est un projet important, le registre d'intervention du CHSCT et l'éventuel recours à expert.
L'instance de coordination des CHSCT et l'expertise unique.
L'expertise commune avec le CE.

Analyse de votre document unique

Méthodologie, conception, dernières évolutions, rôle joué par votre CHSCT et pistes d'amélioration.
Examen des risques potentiellement minimisés ou non pris en compte par l'employeur.

Conduire les visites et entretiens du CHSCT

Améliorer votre inspection pour l'analyse des risques professionnels.
Conduire une enquête en situation de danger grave et imminent.

Améliorer l'action et la visibilité du CHSCT

Dynamiser procès verbaux et communication du CHSCT.
Le suivi des enquêtes et expertises du CHSCT.

Etude de cas

En tenant compte de votre secteur d'activité,

Stage de renouvellement bâti sur mesure en développant les thématiques qui vous concernent

Risques psychosociaux : comprendre et agir

Sur mesure, le stage prend appui sur votre contexte

Évitons de banaliser les souffrances et violences au travail que les salariés ont du mal à formaliser et à exprimer. Il s'agit de risques pour la santé mentale au sens légal que les documents uniques restituent difficilement. Un stage pour comprendre, évaluer les risques psychosociaux et développer la prévention.

Durée
1 jour

Intervenant
Spécialiste santé et risque au travail

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Identifier et comprendre les RPS**
- **Mettre en avant le facteur humain**
- **Maîtriser la démarche de prévention**

La notion de risques psychosociaux
Qu'est ce que la santé mentale, le stress et les risques psychosociaux ?
Pourquoi ces risques émergent-ils aujourd'hui ?
L'état de la règlementation nationale et européenne sur les RPS.

Le stress et les violences au travail
Symptômes physiques et psychiques du stress et du « burn out ».
Les méthodes d'évaluation du stress.
Les notions de violences internes et externes.
Le parcours vers la souffrance.

Le harcèlement moral
Quels sont les acteurs ?
Les typologies de harcèlement : horizontal ou vertical, individuel ou institutionnel.
La définition légale du harcèlement moral.
L'allègement du régime de la preuve.

Les modes d'intervention des IRP
Le rôle de prévention du CHSCT et ses moyens d'intervention.
Le droit d'alerte des délégués du personnel.
La prévention du stress et des violences au travail, objet de négociation.
Eclairage sur les accords existants.

La démarche de prévention
Les principes généraux de la prévention.
La méthodologie de travail : dépistage des risques psychosociaux et actions de prévention possibles.

Conduite d'entretiens et observation des situations de travail

CHSCT spécial terrain

Instance de proximité, il est inconcevable que les membres du CHSCT ne soient pas présents au quotidien sur le terrain. Votre mission s'exerce dans une démarche de prévention mais vous êtes aussi amenés à enquêter après un accident. En amont ou pour un constat, il est utile d'acquérir une méthodologie pour observer le travail et dialoguer avec les salariés.

Durée
1 jour

Intervenant
Spécialiste santé et risque au travail

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Maîtriser les techniques d'observation d'un poste de travail**
- **Identifier l'apport d'une approche par l'ergonomie**
- **Etre à l'aise pour mener une enquête ou une visite**

Comprendre la notion de situation de travail

Appréhender la situation de travail à partir de la restitution de l'opérateur.
Détecter les interactions au poste, identifier les différents facteurs et le système global.
Examiner les données (poste, espace physique et visuel, ambiance, matériels et engins, activité, organisation du travail, facteurs individuels).

Approche par l'ergonomie

Les principes : rapport à l'opérateur, écart entre le travail prescrit et le travail réel.
L'analyse ergonomique de l'activité.
Le recensement des risques.

Les objectifs de la visite du CHSCT

Caractériser une situation, exprimer les points positifs et négatifs.
Méthodologie et étapes de l'entretien : préparation, présentation, échanges, restitution.

Analyser un accident du travail

La méthode de l'arbre des causes.
Recueil des faits et exploitation des informations.

La conduite d'une enquête du CHSCT

Quand ? Qui ? Comment ? L'analyse du CHSCT.
Améliorer votre inspection pour l'analyse des risques professionnels.
Conduire une enquête en situation de danger grave et imminent.

Contrôle de l'activité des salariés : l'action du CHSCT

Le contrôle de l'activité des salariés vise à la fois l'évaluation professionnelle mais aussi les procédés de surveillance (écoute téléphonique, géolocalisation…) aujourd'hui facilités par les NTIC.
Autant de sujets ayant une dimension collective qui touchent les conditions de travail et d'emploi au cœur des prérogatives du CHSCT.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Maîtriser la législation en matière de contrôle des salariés**
- **Identifier les enjeux et les actions à mener**
- **Savoir intervenir lors des consultations sur les projets**

L'évaluation professionnelle et le CHSCT

L'évaluation et son impact sur les conditions d'emploi.
Pourquoi le CHSCT est-il concerné ?
Les différentes méthodes d'évaluation des salariés et les enjeux associés.
L'évaluation de la productivité et/ou évaluation « qualitative ».
Comment aborder ces thématiques pour le CHSCT, éventuel recours à expert.

Le contrôle de l'activité des salariés

Le contrôle au quotidien de l'activité des salariés : que contrôle t-on ? Pourquoi ?
Procédés licites ou illicites et éventuelles conditions préalables.
Rôle du CE et du CHSCT.

Les particularités des outils de contrôle issus des NTIC

Quels sont ces outils et que permettent-ils ?
Questions et réflexions autour de la généralisation des NTIC : de nouvelles formes de travail modifiant les conditions de travail.
Informations collectées, traitement, stockage, conservation, utilisation.
Les chartes informatiques, l'intervention éventuelle de la CNIL.
Rôle et moyens du CE et du CHSCT.

La surveillance

Surveillance des locaux et biens de l'entreprise : attention aux salariés !
Surveillance des salariés et de leurs outils : quelle règlementation ?
Rôle du CE et du CHSCT.

Les projets modifiant les conditions de travail

Spécial actualité CHSCT

Les préogatives du CHSCT s'articulent régulièrement avec la consultation du CE. L'employeur n'identifie pas toujours le périmètre exact de votre intervention, notamment lors d'un projet d'évolution de l'organisation.
La question ne se pose pas uniquement pour un éventuel recours à expert mais aussi pour engager la consultation du CHSCT. Un stage pour objectiver le caractère important d'un projet, s'incrire dans une démarche de diagnostic et de prévention des impacts.

Durée
1 jour

Intervenant
Juriste social

Possibilité de session intra toute l'année

TARIF INTRA
1 400 € nets
quel que soit le nombre de participants

(200 € de remise pour les abonnés ALINÉA)

Objectifs

- **Identifier le cadre juridique de ces consultations**
- **Connaître le registre exact d'intervention du CHSCT**
- **Agir dans une démarche de prévention des risques collectifs**

La notion de projet important

Cadre légal et évolution jurisprudentielle : situations qualifiées de projet important, critères d'appréciation.
La consultation obligatoire : processus, information et documents préalables, débats et avis, articulation avec le CE et délais, impact de la loi Rebsamen.
Le recours à expert : définition d'une mission, désignation, déroulement, restitution, suivi.
Le débat avec l'employeur sur la nécessité de consulter ou le recours à expert.
Les nouveautés depuis la loi de sécurisation de l'emploi : expertise unique et instance de coordination.

Des projets que vous qualifiez d'importants

L'introduction de nouvelles technologies : distinguer l'outil, ses fonctionnalités et les incidences sur l'activité de travail.
Le projet de réorganisation : impacts sur les conditions de travail, transferts ou accroissements de charge de travail, modifications des conditions d'emploi...
Le déménagement ou réaménagement des locaux : quand intégrer le CHSCT dans le processus ? Quel rôle du projet à la décision de l'employeur ?
Le télétravail : diagnostic, conditions d'exécution du travail, lien des salariés avec l'entreprise, propositions.
L'évaluation des salariés : le cadre réglementaire, impact sur la rémunération, carrière professionnelle et vie au travail.
La surveillance des salariés : analyser l'objectif poursuivi, définir les limites de la surveillance au regard des libertés individuelles et collectives, évaluer le risque psychosocial.

Les principes incontournables

Intégrer le CHSCT au plus tôt dans le processus pour agir en prévention des risques.
Permettre au CHSCT de suivre et analyser la mise en œuvre.

Ce stage peut être bâti sur la thématique qui vous concerne.

Renseignements
01 48 13 17 72

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Les Inter CE & CHSCT

Nos stages 2015-2016 se concentrent sur l'actualité principale du CE : nous venons en région pour vous aider à appréhender les obligations comptables liées à la transparence financière et tout vous dire des changements dus à la loi Rebsamen.

Nous n'oublions pas les nouvelles équipes CE comme CHSCT avec nos stages de 1er niveau : les bases du CE et le CHSCT initial. Les inters permettent de confronter les premières expériences des nouveaux élus, de se former avec d'autres quand on est isolé ou peu nombreux.

Quant aux formations de secrétaire et trésorier, faut-il dire encore combien ces rôles sont essentiels au bon fonctionnement et à l'animation du CE. Nouveau dans le rôle ou chevronné, il y a toujours à apprendre des échanges avec d'autres élus et à se tenir à jour des évolutions législatives.

© Albert - Iconovox

LES FORMATIONS INTER

Loi Rebsamen : enjeux et modifications pour les IRP (2 jours) 40
Les bases du CE (2 jours) 41
Le secrétaire du CE 42
Le trésorier du CE 43
Le CHSCT, formation initiale (3 jours) 44

Le résidentiel au Pays Basque « le CE en action » (3 jours) 45

Calendrier des inter 46

Droits à formation et bulletin d'inscription 47

Loi Rebsamen : enjeux et modifications pour les IRP

La loi Rebsamen ouvre la voie à une recomposition de la représentation du personnel et facilite l'instance unique dans l'entreprise. Outre la question de périmètres et mandats, les règles d'informations, consultations et négociations changent aussi. Un stage pour ne pas subir, préserver la représentation des intérêts des salariés et vos attributions.

OBJECTIFS

Identifier les impacts de la réforme sur votre représentation du personnel
Connaître les nouveautés pour adapter vos pratiques
Agir pour conserver vos prérogatives et les moyens de les exercer

Des IRP à géométrie variable

La DUP avant et après la loi Rebsamen : DUP actuelle (moins de 200 salariés), élargissement au CHSCT et DUP poussée à 300 salariés.
L'instance unique possible par la négociation : super CE ? fin du CHSCT et des DP ?
A quels niveaux (UES, CCE, comités d'établissement) et comment négocier vos IRP ?

Rationalisation ou réduction des moyens ?

Examen comparé selon la configuration des IRP et analyse des évolutions (ordre du jour, réunions, visioconférences, titulaires et suppléants, procès verbaux,...).
L'avenir du CHSCT : instance ou simple commission ? Comment exercer ce mandat demain ?
Concentration autour du CE : secrétaire unique, informations dans la BDES, consultations rassemblées, expertises et avis communs.
Que deviennent les droits à formation et recours à expertise ?

Informations et consultations du CE : pratiques bouleversées

De la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 à la loi Rebsamen (délais, procédures, avis).
Les incidences d'une incorporation du CHSCT dans votre CE.
Le regroupement des informations et consultations périodiques.
La limitation voire la fin des doubles consultations CCE/CE et CHSCT/CE.
Recours à l'expertise : encore des changements, zoom sur chaque situation.

La négociation collective est aussi concernée

Possibilité de regrouper et espacer des négociations obligatoires, négociation sans DS.
Développement des accords dérogatoires : l'accord majoritaire peut-il tout autoriser ?

Autres dispositions de la loi Rebsamen

Non discrimination et valorisation du parcours du représentant du personnel.
Parité au sein des IRP et administrateurs salariés.
Mesures en matière de santé au travail (compte pénibilité, burn out, inaptitude).
Mesures pour l'emploi (compte personnel d'activité, contrat « nouvelle chance »).

Paris
Lyon
Nantes
Strasbourg
Bordeaux
Toulouse

TARIF
700 € nets* / participant
Ce tarif comprend le café d'accueil, le repas du midi et un document de synthèse.
Bulletin d'inscription (p. 47)

Dates et lieux p. 46

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Les bases du CE (2 jours)

Vous souhaitez acquérir rapidement une vue d'ensemble sur les droits et obligations d'un CE ainsi que ceux attachés à votre mandat. Ce stage est fait pour vous. Sur deux journées, il concentre l'essentiel du CE pour être rapidement opérationnel dans vos mandats et à jour des nouvelles lois.

OBJECTIFS

Maîtriser le cadre juridique de l'instance
Connaître ses droits et obligations
Appréhender vos missions économiques et sociales

Jour 1

L'organisation interne du comité

Mandats et composition du CE : titulaires, suppléants, représentants syndicaux et de la direction, rôle spécifique du secrétaire, du trésorier.
Les commissions obligatoires et facultatives : composition, missions et moyens.
Le règlement intérieur devenu obligatoire.
Quels changements avec la loi Rebsamen ?

Ressources et moyens d'action du CE

Les budgets du CE : calcul, modalités de versement et d'utilisation, nouvelles obligations de transparence.
Le crédit d'heures: bénéficiaires, règles à respecter, modalités de rémunération.
Les moyens matériels et de communication.
Le recours à des experts : intérêt, modalités, financement.

Les réunions du comité

Le déroulement des séances plénières ordinaires ou extraordinaires : ordre du jour, convocation, conduite des débats, votes et avis.
Les réunions préparatoires : participants, intérêt et objectifs.
Les procès verbaux du CE : modalités de rédaction, d'adoption et de diffusion.

Paris
Lyon
Nantes
Strasbourg
Bordeaux
Toulouse

Jour 2

Les attributions économiques et professionnelles

L'accès aux informations et la finalité du rôle économique du CE, enjeux de la base de données économiques et sociales.
Les consultations périodiques obligatoires : thématiques classiques et nouveautés introduites depuis 2014.
Le regroupement des consultations périodiques en 3 grands rendez-vous annuels : quels enjeux ?

La gestion des activités sociales et culturelles

Définir une politique sociale et bâtir un prévisionnel.
Choix des activités et réglementation Urssaf.
La gestion administrative et opérationnelle de vos activités : règles à respecter, pièces à conserver, précautions et assurances.

TARIF
700 € nets* / participant
Ce tarif comprend le café d'accueil, le repas du midi et un document de synthèse.
Bulletin d'inscription (p. 47)

Dates et lieux p. 46

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Le secrétaire du CE
Rôle et responsabilités

À jour de la loi Rebsamen

La mission du secrétaire du CE est essentielle et sensible : porte parole des élus, vous êtes en première ligne et exercez des responsabilités particulières. Il vous faut animer le collectif, assurer l'exécution des décisions, organiser la communication et souvent gérer la relation à l'employeur. La loi Rebsamen ajoutera pour nombre d'entre-vous le rôle de secrétaire du CHSCT.

OBJECTIFS

Organiser le CE, maîtriser l'ordre du jour et le PV
Identifier ses responsabilités et animer le collectif
Intégrer les impacts de la loi Rebsamen

Pourquoi le secrétaire est-il indispensable au CE ?

Garantir la tenue des réunions et permettre l'organisation interne du comité.
Les règles de désignation du secrétaire : conditions, modalités, remplacement.
La représentation devant l'employeur, les salariés, les autres instances représentatives, l'administration, les fournisseurs du CE... et en cas de contentieux judiciaire ou administratif.

Les missions du secrétaire

L'animation des réunions, l'organisation des travaux du CE.
Quand DP et/ou CHSCT sont "intégrés" au CE.
L'exécution des décisions du CE, la conservation des archives.
La communication vers les salariés.

L'ordre du jour : une intervention très importante

Les conditions pour déterminer l'ordre du jour.
Les enjeux de l'ordre du jour quand l'employeur veut y inscrire une consultation.
À quoi peut être confronté le secrétaire du CE et comment réagir ?
Le poids de l'ordre du jour dans le déroulement d'une réunion de CE.
Les litiges sur l'ordre du jour.

Le procès verbal : le témoignage de votre action

La maîtrise du PV, expression du CE voire du CHSCT et enjeux de pouvoirs.
Que doit impérativement comporter le PV et quelles libertés pour le secrétaire ?
Comment gérer les informations confidentielles ?
Comment réagir aux difficultés d'adoption ?
Comment et pourquoi assurer une diffusion efficace ?

La responsabilité du secrétaire

Dans quelles situations le CE et/ou son secrétaire sont-ils concernés ?
Différentes responsabilités : civile contractuelle, civile, délictuelle, pénale.
Quelles précautions prendre ?

Paris
Lyon
Nantes
Strasbourg
Bordeaux
Toulouse

TARIF
380 € nets* / participant
Ce tarif comprend le café d'accueil, le repas du midi et un document de synthèse.
Bulletin d'inscription (p. 47)

Dates et lieux p. 46

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Maitriser le risque URSSAF et votre rapport de gestion

Le trésorier du CE
et les nouvelles obligations comptables

Le code du travail prévoit désormais la désignation obligatoire d'un trésorier mais chaque CE savait déjà combien ce rôle est important. Le trésorier doit maîtriser le cadre légal et participe à la définition de règles internes, adaptées à la taille et aux caractéristiques de votre CE. Il assure aussi une communication régulière et transparente avec les membres du CE et les salariés. Enfin, 2015 est la première année d'entrée en vigueur des nouvelles obligations de transparence financière du CE.

OBJECTIFS

Maîtriser les nouvelles obligations comptables et le risque URSSAF
Connaitre ses responsabilités et mettre en place les supports adaptés
Faire de l'obligation de rapport de gestion une opportunité

Choix du trésorier et missions

Modalités de désignation du trésorier.
Faut-il un trésorier adjoint et/ou des règles de remplacement en cas d'absence ?
Définition de leurs missions par le règlement intérieur du CE : pourquoi ? Quel contenu ?
La vérification des budgets et la relation avec la banque.
Organiser les relations du trésorier avec le CE, le secrétaire et les commissions, éventuellement l'expert comptable du CE et/ou le commissaire aux comptes.

Les obligations du CE

Gestion séparée des budgets (budget de fonctionnement et des œuvres sociales) : dernières jurisprudences.
Les obligations comptables nouvelles : le compte rendu devient rapport de gestion.
Les autres obligations prévues par la loi du 5 mars 2014.
Urssaf : la règlementation et les modalités d'un éventuel contrôle, comment s'y préparer ?

La responsabilité du trésorier

Dans quel cas le trésorier peut-il être « responsable » ? Risques encourus.
L'assurance du CE peut-elle couvrir le trésorier ?
En quoi la nouvelle règlementation peut-elle protéger le trésorier ?

Tenir la comptabilité du CE

Les besoins de gestion du CE.
La mise en place d'une comptabilité.
La trésorerie et le rapprochement bancaire.

Définir les supports les mieux adaptés pour votre comptabilité

Pour bâtir le budget prévisionnel et organiser son suivi.
Pour gérer le patrimoine du CE.

Présenter le rapport annuel de gestion ou de fin de mandat.

Communiquer en valorisant les actions du CE.

Dates et lieux p. 46

Paris
Lyon
Nantes
Strasbourg
Bordeaux
Toulouse

TARIF
380 € nets* / participant
Ce tarif comprend le café d'accueil, le repas du midi et un document de synthèse.
Bulletin d'inscription (p. 47)

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Stage initial
À jour de la loi Rebsamen

Le CHSCT : prévenir et intervenir (3 jours)

OBJECTIFS

Connaître le champ d'intervention du CHSCT
S'initier aux méthodes de diagnostic des risques
Pratiquer l'observation des conditions de travail

Le fonctionnement du CHSCT

Désignation, mandats, composition du CHSCT, personnalité civile.
Les réunions du CHSCT, ses moyens matériels et heures de délégation.
Accès à l'information, visites et inspections, enquêtes.
L'impact de la loi Rebsamen sur le CHSCT.

Les missions du CHSCT

Les informations et consultations du CHSCT, périodiques et particulières.
Le rôle de veille et prévention, identification des risques et suivi des actions.
La notion de danger grave et imminent, les projets importants modifiant les conditions de travail.
Le recours à expert et l'avis du CHSCT : nouveautés depuis la loi de sécurisation de l'emploi.
L'expertise unique en cas de projet important.
L'expertise commune avec le CE prévue par la loi Rebsamen.

PARIS
25 au 27 novembre 2015
23 au 25 mai 2016
LYON
18 au 20 novembre 2015
30 mai au 1er juin 2016

L'évaluation des risques et le document unique

Les notions de santé physique et mentale, de situations de travail.
La charge de travail, les facteurs d'ambiance physique.
Les risques psycho sociaux (RPS) dont le stress et le harcèlement moral.
Les troubles musculo-squelettiques (TMS).
L'aménagement des locaux.
Notions de plan de prévention des risques, synthèse et suivi dans le document unique.

Initiation aux méthodes de diagnostic des risques

Comprendre le risque et évaluer le danger.
Recueil des données subjectives et objectives, conduite des raisonnements.
Notions de trouble, de pathologie et de risque.
Les sources d'informations utiles (INRS, ANACT, CARSAT).

Conduite d'entretiens et observation des situations de travail

Préparer la conduite d'entretien et le recueil d'observations en situation de travail.
Exercices avec le formateur (analyse du poste de travail, des espaces et ambiances).
Réaliser un diagnostic d'accident du travail, l'arbre des causes.

Intervenants :
Juriste et spécialiste santé et risques au travail

TARIF
1 000 € nets* / participant
Ce tarif comprend le café d'accueil, le repas du midi et un document de synthèse.
Bulletin d'inscription (p. 47)

Dates et lieux p. 46

Alinéa est un organisme de formation agréé non assujetti à TVA.

Séminaire 3 jours du 15 au 17 juin 2016

Séminaire résidentiel à Saint-Jean-de-Luz

le CE en action !

Une ambiance détendue pour avancer sur des sujets très sérieux

Un stage vivant et pratique

Il s'agit d'une véritable « FormAction ». Nous vous plongeons dans la vie d'un CE. L'apprentissage collectif ajoute des cordes à votre arc et met en valeur vos atouts. Vous développez votre art de communiquer, de négocier et votre capacité à suivre une stratégie.

Une formation tout compris

Le tarif attractif permet à tous les CE de participer à ce rassemblement. Le prix est net et comprend :

- le coût pédagogique.
- la pension complète du mercredi au vendredi.
- trois nuits d'hébergement.

Seul l'acheminement reste à votre charge.

Nombre de participants limité

Tarif : 1 600 € nets /participant
(abonnés ALINEA ou inscription avant le 31/12/2014 : 1 400 € nets)

OBJECTIFS

• Apprendre à travailler en groupe • Améliorer votre capacité d'intervention et d'écoute • Aiguiser vos réflexes face à des situations inattendues •

Une approche pédagogique originale

Mises en situation et exercices suivi d'un débriefing

L'idée n'est pas de mesurer vos prouesses techniques mais de développer votre capacité à réagir rapidement, à adopter une stratégie et à faire face aux imprévus. Débutants ou élus chevronnés apprécieront ce stage pour sa convivialité et son dynamisme.

Quel est le programme des 3 jours ?

L'équipe pédagogique d'ALINEA prépare cette formation à partir de thèmes nouveaux chaque année.

Les projets de Loi Rebsamen et Macron ont alimenté nos débats à Cassis en juin dernier et les CE présents s'organisent déjà pour les prochaines élections professionnelles.

Les cas pratiques étudiés (déménagement, transfert d'activité, sanctions disciplinaires) ont formés les stagiaires à la pratique du mandat par des apports théoriques et jeux de rôle dynamiques.

Pour connaître le programme de juin 2016 à St Jean-de-Luz, contactez-nous, les grandes lignes seront définis à l'automne.

DÉROULEMENT

- Arrivée mardi soir.

Mercredi 15 juin

- Accueil 9 h : présentation des 3 journées et début des travaux
- 12 h 45 déjeuner en commun
- 14 h Travaux de groupe sur la première thématique.

Jeudi 16 juin

- 9 h reprise des travaux et synthèse du 1er thème
- 12 h 45 déjeuner en commun
- 14 h Second thème et nouveaux travaux de groupe
- A partir de 17 h : temps libre, activités touristiques ou sportives.

Vendredi 17 juin

- 9 h : reprise des travaux, restitution des groupes, mise en commun
- 13 h : synthèse et validation des apports du séminaire puis déjeuner en commun
- A partir de 14 h 30 : temps libre, départ des stagiaires.

Calendrier **des INTER CE**

STAGE	LOi Rebsamen et IRP 2 jours	Les bases du CE 2 jours	Le secrétaire du CE 1 jour	Le trésorier du CE 1 jour
Paris	12 & 13 octobre 2015 14 & 15 décembre 2015 14 & 15 mars 2016 30 & 31 mai 2016	5 & 6 novembre 2015 11 & 12 janvier 2016 24 & 25 mars 2016 12 & 13 mai 2016	15 octobre 2015 10 décembre 2015 14 avril 2016 19 mai 2016	16 octobre 2015 11 décembre 2015 15 avril 2016 20 mai 2016
Lyon	2 & 3 novembre 2015 7 & 8 janvier2016 25 & 26 avril 2016	30 nov & 1er déc 2015 14 & 15 janvier 2016 9 & 10 mai 2016	5 novembre 2015 11 janvier 2016 28 avril 2016	6 novembre 2015 12 janvier 2016 29 avril 2016
Nantes	16 & 17 novembre 2015 26 & 27 mai 2016	3 & 4 décembre 2015 6 & 7 juin 2016	19 novembre 2015 2 juin 2016	20 novembre 2015 3 juin 2016
Strasbourg	5 & 6 octobre 2015 1er & 2 février 2016	12 & 13 novembre 2015 21 & 22 avril 2016	9 novembre 2015 9 juin 2016	10 novembre 2015 10 juin 2016
Bordeaux	3 & 4 décembre 2015 2 & 3 mai 2016	7 & 8 décembre 2015 23 & 24 juin 2016	1er décembre 2015 20 juin 2016	2 décembre 2015 21 juin 2016
Toulouse	7 & 8 décembre 2015 17 & 18 mai 2016	14 & 15 décembre 2015 12 & 13 mai 2016	9 décembre 2015 10 mai 2016	10 décembre 2015 11 mai 2016

Calendrier **INTER CHSCT**

Paris	25 au 27 novembre 2015 23 au 25 mai 2016
Lyon	18 au 20 novembre 2015 30 mai au 1er juin 2016

Le résidentiel 3 jours à St-Jean-de-Luz — **Le CE… en Action !** *(programme p 45)* — **Du 15 au 17 juin 2016**

Tarifs nets des inters : 1 jour 380 € - 2 jours 700 € - 3 jours 1 000 €
Remise de 10% sur chaque stage à compter du 3e participant par CE et du 1er stagiaire pour les CE abonnés.
Résidentiel : 3 jours/3 nuits tout compris hors acheminement : 1 600 €

Droits à la formation…
mode d'emploi

Le Code du travail prévoit plusieurs congés formation pour les représentants du personnel et ALINEA est un organisme agréé pour le CE et le CHSCT.

L'article L 2325-44 permet aux élus titulaires du CE de bénéficier de 5 jours d'absences rémunérés pour suivre une formation.
Ce droit est renouvelable après 4 années de mandat.
Le coût du stage s'impute sur le budget de fonctionnement.

Pour les stages CHSCT, les articles L 4614-14 à L 4614-16 et L4523-10 du code du travail prévoient une prise en charge financière par l'employeur (absence rémunérée et coût du stage).

Les autres représentants devront puiser sur leurs heures de délégation ou avoir recours quand cela est possible au congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L3142-7 à L3142-10 du Code du travail.

Pour vous inscrire à l'une de nos sessions, il vous suffit de retourner le bulletin d'inscription dûment complété.
Nous vous ferons parvenir une convocation ainsi qu'un plan d'accès pour vous rendre sur le lieu de la formation.

Un modèle de demande de congé est disponible sur nos sites :

www.lesdroitsduCE.com
ou
www.lesdroitsduCHSCT.com

En cas d'empêchement, un stagiaire peut se faire remplacer.

L'attestation de stage est remise à l'issue du stage ou adressée avec votre facture. Pour nos tarifs nets de TVA, se reporter à chaque fiche programme.

Bulletin d'inscription

à découper ou à photocopier et à retourner à Alinéa :
Le Césarée - 60 rue du Landy - 93210 La Plaine-Saint-Denis

Formation inter CE ou CHSCT

Nombre de participants	Thème	Ville	Date	Montant total

Séminaire résidentiel 3 jours

Nombre de participants	Thème	Lieu	Date	Montant total
	Le CE en Action !	Saint-Jean-de-Luz	15 au 17 juin 2016	

Formation intra

Nombre de participants	Thème	Ville	Date	Montant total

Vos coordonnées

Comité d'entreprise : ……CHSCT* : ……
Adresse : ……
……
Tél. : ……Fax : ……
Personne à contacter : ……Fonction au CE ou au CHSCT : ……
❏ Ci-joint un chèque du montant total à l'ordre d'Alinéa ❏ Ci-joint un chèque de réservation de 25 % du montant
Fait à : ……Le : ……
Nom du signataire : ……
Cachet et signature précédés de la mention "lu et approuvé" :

* pour les CHSCT ajoutez les coordonnées du service formation de l'entreprise

ALINEA

Le Césarée
60 rue du Landy
93210 La Plaine-Saint-Denis
Téléphone : 01 48 13 17 72
Télécopie : 01 48 13 17 73
alinea@lesdroitsduCE.com
alinea@lesdroitsduCHSCT.com

www.lesdroitsduCE.com
www.lesdroitsduCHSCT.com

Design : scop **In Studio 4** / 01 48 58 77 75